

**KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN KERJA PEGAWAI DI  
KANTOR LURAH KOLAKAASI KECAMATAN LATAMBAGA KABUPATEN  
KOLAKA**

Oleh:

**Desy H. Sadir**

(Mahasiswa S1 Jurusan PPKn FKIP UHO)

**Irawaty**

(Dosen Jurusan PPKn FKIP UHO)

**Abdul Halim Momo**

(Dosen Jurusan PPKn FKIP UHO)

*Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Halu Oleo, Kendari,  
93232 Sulawesi Tenggara, Indonesia*

---

**Abstrak:** Kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan Kerja Pegawai di Kantor Lurah Kolakaasi, Kecamatan Latambaga Kabupaten Kolaka antara lain sikap tegas dalam memberikan sanksi kepada para stafnya yang melakukan pelanggaran, serta kurangnya pengetahuan dikarenakan jaranganya Lurah mengikuti seminar-seminar maupun pelatihan-pelatihan tentang jiwa ketegasan yang diadakan oleh lembaga-lembaga terkait. Hasil penelitian juga menyatakan bahwa inisiatif dengan cara melakukan peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Kepemimpinan Lurah Kolakaasi Kecamatan Latambaga Kabupaten Kolaka dalam tanggung jawab sudah dilaksanakan dengan baik, dalam meningkatkan kerja pegawai, Lurah mempertanggungjawabkan semua yang dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai lurah di Kelurahan yang dibantu oleh para pegawai dan staf.

**Kata Kunci :** *Kepemimpinan Lurah, Kerja Pegawai*

## **PENDAHULUAN**

Lurah merupakan pemimpin organisasi pemerintah dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja Kelurahan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Kepemimpinan lurah sangat mempengaruhi banyak hal dalam penyelenggaraan pemerintah di kelurahan termasuk tingkat kerja pegawai. Karena kemampuan dan keterampilan pengarahannya merupakan faktor penting efektivitas untuk mendorong timbulnya kesediaan bawahan untuk berbuat dan berperilaku sesuai yang di kehendaki oleh pimpinan. Berdasarkan penyelenggaraan pemerintahan Indonesia pada tingkat kelurahan, pegawai kantor lurah dalam kapasitasnya sebagai aparatur pemerintahan merupakan unsur utama pelaksanaan tugas-tugas lurah. Adapun berhasil tidaknya tugas-tugas lurah sangat ditentukan tingkat kerja pegawai pada kantor lurah tersebut karena peran dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi pegawai kantor lurah.

Sebagai seorang Lurah memiliki banyak peran dalam peran sebagai katalisator, peran sebagai fasilitator, dan motivator untuk meningkatkan kerja pegawai menuju paradigma pemerintahan karena penyelenggara pemerintahan pada tingkat kelurahan di tentukan oleh kemampuan kerja pimpinan dan para staf dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah. Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 pasal 229 ayat (1) kelurahan dibentuk diwilayah kecamatan dengan perda berpedoman peraturan pemerintah, ayat (2) kelurahan sebagaimana dimaksud pada

ayat (1) dipimpin oleh lurah yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan dari bupati/walikota ayat (3) selain tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) lurah mempunyai tugas: (1) pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan; (2) pemberdayaan masyarakat; (3) pelayanan masyarakat; (4) penyelenggaraan kementrian dan ketertiban umum dan, (5) pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.

Dalam Peraturan Daerah Nomor 22 tahun 2008 tentang Organisasi Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Pasal 1 ayat 9 disebutkan bahwa Lurah adalah pemimpin dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja kelurahan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan pelayanan masyarakat, dipengaruhi oleh kepemimpinan. Melalui kepemimpinan dan didukung oleh pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kerja birokrasi di Indonesia (Joewono, 2003). Menurut Soekanto (2002) terdapat tiga unsur kepemimpinan, yaitu: (1) Kepemimpinan ideal, yaitu kepemimpinan yang diharapkan oleh masyarakat terhadap status-status tertentu, (2) Kepemimpinan yang dianggap oleh diri sendiri, merupakan hal yang oleh individu harus dilakukan pada situasi-situasi tertentu, (3) Kepemimpinan yang dikerjakan, yaitu kepemimpinan sesungguhnya dilaksanakan oleh individu yang terwujud dalam perilaku nyata.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, maka titik otonomi berada pada Daerah Kota/Kabupaten. Oleh karena itulah maka diperlukan kesiapan daerah dalam pelaksanaannya. Kelurahan sebagai perangkat daerah otonom mempunyai kedudukan yang strategis dalam mewujudkan kesiapan daerah otonom mempunyai kedudukan yang strategis dalam mewujudkan kesiapan daerah. Menurut Badeni (2014) kewenangan merupakan lingkup kekuasaan yang dimiliki seseorang atau kelompok untuk memerintah, mengatur, dan menjalankan tugas di bidangnya masing-masing. Kewenangan merupakan unsur dari kekuasaan yang dimiliki seseorang. Dalam berkuasa biasanya seorang pemegang kuasa berwenang untuk menjalankan kekuasaannya sesuai dengan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Kartono (2004) kewenangan adalah kekuasaan formal yang berhak untuk mengeluarkan perintah dan membuat peraturan-peraturan serta berhak mengharuskan ketaatan terhadap peraturan-peraturan. Menurut Bernardin H. John (2003) kewenangan adalah kekuasaan yang dilembagakan, kemampuan untuk melakukan tindakan hukum tertentu yang dimaksudkan untuk menimbulkan akibat hukum, dan hak yang berisi kebebasan untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan tertentu atau menuntut pihak lain untuk melakukan tindakan tertentu.

Salah satu dari wujud kesiapan daerah adalah dengan tersedianya sumber daya di dukung oleh kemampuan kerja para aparat Kelurahan sebagai dasar Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Penyelenggaraan Pemerintah yang baik, sangat memerlukan aparatur pemerintah yang berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai abdi negara dan abdi Negara dan abdi Masyarakat,

sehingga dapat melaksanakan tugas Pemerintah dengan sebaik-baiknya. Dengan kata lain, kemampuan yang harus di miliki oleh pegawai pemerintah adalah kemampuan untuk merencanakan, melaksanakan, mengawasi dan mengendalikan seluruh tugas yang di bebaskan kepadanya. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka perlu dilakukan kajian tentang “Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kerja Pegawai Di Kantor Lurah Kolakaasi Kecamatan Latambaga Kabupaten Kolaka”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adala deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Jenis penelitian kualitatif adalah pendekatan yang digunakan dalam penelitian untuk memberikan gambaran yang menyeluruh berhubungan dengan obyek yang diteliti bagaimana Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kerja Pegawai di Kantor Lurah Kolakaasi Kecamatan Latambaga Kabupaten Kolaka dengan terlebih dahulu mengolah data-data berupa hasil wawancara lalu kemudian menganalisisnya dengan bantuan teori hingga tiba pada suatu kesimpulan penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah diperoleh dengan dari data primer yaitu, data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari lapangna untuk memperoleh informasi mengenai kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kerja pegawai di Kantor Lurah Kolakaasi Kecamatan Latambaga Kabupaten Kolaka. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu : (1) Penelitian Kepustakaan (*library research*); (2) Penelitian Lapangan (*field research*) yaitu dengan menggunakan teknik: (a) Observasi atau Pengamatan; (b) Wawancara Mendalam (*midepth interview*); dan (c) Studi Dokumen. Analisis data deskriptif kualitatif. Secara garis besar analisis dibagi dalam tiga kegiatan yang dilakukan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles & Huberman 1992). Analisis data dilakukan secara terus-menerus mulai saat penyusunan konseptual penelitian, saat pengumpulan data di lapangan dan sesudahnya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kerja Pegawai di Kantor Lurah Kolakaasi Kecamatan Latambaga Kabupaten Kolaka**

Kondisi yang ada saat ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai sering tidak masuk kerja dan pulang sebelum waktunya, serta dalam melaksanakan pekerjaan tidak bersemangat dan tanggung jawab terhadap pekerjaan masih rendah, ketaatan pegawai terhadap peraturan masih kurang. Walaupun peraturan dibuat dengan baik, apabila tidak dilakukan dengan penuh kesadaran dan disiplin yang tinggi akan menjadi sia-sia saja.

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa: (1) Kualitas Kerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kualitas kerja merupakan hasil kerja secara kualitas ataupun kuantitas yang ingin dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas kerja adalah Suatu organisasi yang professional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kualitas kerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat dari seluruh komponen. Kualitas berarti sesuatu yang akan

terus tumbuh dan berkembang bersama perubahan. Kualitas terbaik hanya mampu dihasilkan dari peningkatan kualitas kerja, mutu kerja, dan penguatan budaya organisasi. Termasuk, kecerdasan individu untuk tumbuh dan berkembang bersama wawasan, pengetahuan, teknologi, cara kerja, dan kepribadian yang kreatif dalam produktivitas kerja. Kualitas kerja dari setiap individu akan memberikan manfaat untuk menjaga daya saing organisasi, juga untuk menjaga keberlanjutan usaha dengan berkualitas. Artinya, kualitas merupakan jaminan untuk tetap eksis selamanya di dalam pasar yang penuh dinamika, perubahan, dan kreativitas, yang dimaksud kualitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja; (2) Kuantitas Kerja merupakan segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka. Jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Peningkatan kuantitas pekerjaan diselesaikan jika karyawan tersebut memiliki keterampilan, keahlian dan perilaku yang baik. Untuk menciptakan peningkatan keterampilan, keahlian dan perilaku ini diperlukan mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Dari definisi dapat dapat disimpulkan kuantitas kerja berarti karyawan harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target; (3) Sikap Kerja pegawai bisa memiliki ribuan sikap, tetapi dalam kehidupan organisasi difokuskan pada beberapa jenis sikap yang berkaitan dengan kerja. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Sikap adalah pernyataan-pernyataan evaluatif baik yang diinginkan atau yang tidak diinginkan mengenai obyek, orang atau peristiwa. Tiga komponen sikap, antara lain: kognitif, afektif dan perilaku.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

Berdasarkan hasil penelitian juga menyatakan bahwa peran lurah dalam meningkatkan kerja pegawai sangat penting untuk diperhatikan, karena hampir 80% pegawai jenuh jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan Anda. Jika ada salah satu fasilitas tersebut yang rusak, langsung segera diperbaiki agar kerja kerja mereka tidak menurun dan mereka tetap nyaman dalam melakukan aktifitas kerja mereka sehari-hari.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dalam penelitian ini adalah: Kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kerja pegawai dikelurahan Kantor Lurah Kolakaasi Kecamatan Latambaga Kabupaten Kolaka melalui inisiatif-inisiatif yang diberikan Lurah kepada pegawai kelurahan untuk meningkatkan kerja para pegawai sering dilakukan oleh Lurah. Terlihat dari inisiatif lurah yang memberikan himbauan kepada para pegawai untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Memberikan arahan yang jelas kepada pegawai agar dapat menciptakan rasa nyaman di dalam pengurusan administrasi dan meningkatkan mutu pelayanan. Selanjutnya dalam hal tanggung jawab yang dimiliki oleh Lurah sejauh ini cukup baik. Ini dapat dilihat dari sikap lurah sebagai pemimpin di kelurahan ini dan yang bertanggung jawab atas tugas-tugas yang dimilikinya dan menyelesaikan tugas-tugas tersebut dimana tugas-tugas tersebut dibantu oleh para pegawai dan stafnya dan dilaksanakan dengan baik.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka saran dalam penelitian ini adalah: Adapun yang menjadi faktor penghambat Peran Lurah dalam meningkatkan Kerja pegawai di Kantor Lurah Kolakaasi Kecamatan Latambaga Kabupaten Kolaka, antara lain: Kurangnya kemampuan atau jiwa Lurah seperti halnya belum bisa bersikap tegas dalam memberikan sanksi kepada para stafnya yang melakukan pelanggaran. Kurangnya Pengetahuan Peran dikarenakan jaranganya Lurah Kolakaasi Kecamatan Latambaga Kabupaten Kolaka dalam mengikuti seminar-seminar maupun pelatihan-pelatihan tentang Peran yang diadakan oleh lembaga-lembaga. Terkait Sehingga diharapkan Lurah mampu mempertahankan inisiatif, tanggung jawab pembinaan dan kerja dimasa mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bernardin, H. John. 2003. *Human Resources Management: An Experiential Approach, 3rd edition*, McGraw-Hill/Irwin. New York.
- Joewono, Heri. 2003. *Pokok-pokok Kepemimpinan Abad 21*. Jakarta: Bali Pustaka Karton
- Kartono, Kartini. 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Miles, Matthew dan Huberman, A. Michael. 1992. *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tantang Metode-Metode Baru*. Jakarta: UI Press.'
- Soekanto, Soerjono. 2002. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 *Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Pasal 229)*.
- Peraturan Daerah Nomor 22 tahun 2008 *tentang Organisasi Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan*